

RECHTSPRAAK

Afwijzing ontbindingsverzoek op e-, g- en i-grond. Werkgever heeft te snel ingezet op einde arbeidsovereenkomst na signalen over vermeend grensoverschrijdend gedrag werknemer. Een goed gesprek tussen partijen was aangewezen, waar nodig met inzet van mediation.

Feiten

Werknemer is vanaf november 2011 in dienst bij werkgever. Werkgever houdt zich bezig met de verkoop en distributie van fietsen en bijbehorende accessoires. Werknemer is begonnen als magazijnmedewerker en is gedurende het dienstverband opgeklommen tot manager operations. Werknemer heeft zich op 4 november 2020 wegens overbelasting ziek gemeld. Hij is met ingang van 18 juli 2021 weer hersteld gemeld. In het kader van de arbeidsongeschiktheid heeft ook een gerucht over vermeende avances van werknemer in de richting van een oud-floorcoördinator een rol gespeeld. Werkgever heeft dit gerucht onderzocht, maar heeft er geen aanwijzingen voor gevonden. Tijdens een gesprek van 14 januari 2022 is werknemer op non-actief gesteld in afwachting van beëindiging van het dienstverband, naar aanleiding van gesprekken die werknemer heeft gevoerd met twee medewerkers. Werkgever stelt dat bij werknemer sprake is van zwaarwegend wangedrag in de vorm van bedreigingen en harassment, misbruik van zijn machtspositie en het creëren en/of onderhouden van een angstcultuur, waardoor de vertrouwensbasis volgens werkgever onherstelbaar is beschadigd. Werkgever verzoekt de arbeidsovereenkomst met werknemer te ontbinden op de e-, de g-, dan wel de i-grond.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. Partijen verschillen van mening over de achtergronden van de ziekmelding. Duidelijk is dat de kwestie die eind 2020 opspeelde over de vermeende affaire tussen werknemer en een (inmiddels vertrokken) collega, werknemer heeft beziggehouden en nog altijd sterk bezighoudt. Dat blijkt ook uit het feit dat die kwestie voor werknemer aanleiding vormde om met twee medewerkers in gesprek te gaan. Volgens werkgever was werknemer echter uitdrukkelijk geïnstrueerd de zaak met rust te laten. Dat hij dat niet heeft gedaan, neemt zij hem dan ook bijzonder kwalijk. Werknemer ontkent van zijn kant dat hem dat op enig moment te verstaan is gegeven. Volgens de kantonrechter kan van een dergelijk spreekverbod niet worden uitgegaan. De kantonrechter overweegt dat op zich wel begrepen kan worden dat de kwestie werknemer hoog zit, gelet op de gevoeligheid van de zaak. Hij heeft de zaak aangezwengeld bij twee medewerkers. Uit de daarover door de medewerkers opgemaakte gespreksverslagen moet vooral afgeleid worden dat hij op zoek is

gegaan naar erkenning voor zijn verhaal. Dat getuigt niet van een professionele houding, zeker niet gelet op zijn leidinggevende positie. Werknemer vond het daarbij nodig om de medewerkers te belasten met informatie waarvan hij zegt dat die afkomstig is van degene met wie hij de affaire had. Dit is volgens de kantonrechter niet fraai, maar het voert te ver daarin grensoverschrijdend gedrag en ongewenste intimidatie te lezen. Dat het de medewerkers een onveilig gevoel heeft gegeven, is mede gezien de door hen afgelegde schriftelijke verklaringen te zwaar aangezet. Een en ander had aanleiding moeten zijn voor een goed gesprek. Duidelijk blijkt er immers uit dat de vermeende affaire nog niet door werknemer is verwerkt. Volgens hem leefde het verhaal nog op de werkvloer. Werkgever is te vroeg doorgeschakeld naar beëindiging van de arbeidsovereenkomst. Het ontbindingsverzoek wordt afgewezen.

Instantie: Rechtbank Gelderland

Datum uitspraak: 18-05-2022

ECLI: ECLI:NL:RBGEL:2022:2614

Zaaknummer: 9760901

Rechters: P.J. Wiegman

Advocaten: A.G.M. Wilms en B.J.F. Hofmans

Wetsartikelen: 7:669 lid 3 sub e BW, 7:669 lid 3 sub g BW, 7:669 lid 3 sub i BW en 7:671b BW